Dosarul nr. 2-25898/2025
PIGD nr. 2-25178906-12-2-24122025-1

HOTĂRÂRE
În numele Legii

12 mai 2026 mun. Chișinău

Judecătoria Chișinău (sediul Central)
În componență:
Președintele ședinței, judecătorul **Ceban Alexandru**
Grefier **Griniuc Dorina**

cu participarea reprezentantului reclamantului Abornev Alexandru, avocatul *****, în baza mandatului anexat la dosar, și a reprezentantului pârâtei Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău", **Groian Elena**, în baza procurii anexate la dosar,

examinând în sediul instanței, în ședință de judecată publică, în procedură contencioasă, cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de **Abornev Alexandru** către **Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău"** cu privire la obligarea recalculării și achitării salariului, ajutorului material, premiului anual de producere, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată,

a constatat:

Argumentele participanților la proces

1. La data de **23 decembrie 2025**, Abornev Alexandru, prin intermediul reprezentantului său, avocatul *****, a depus cerere de chemare în judecată către Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău" cu privire la obligarea recalculării și achitării salariului, ajutorului material, premiului anual de producere, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.
2. Prin încheierea Judecătoriei Chișinău (sediul Central) din **29 decembrie 2025**, cererea de chemare în judecată a fost primită spre examinare în procedură contencioasă.
3. În motivarea acțiunii, reclamantul a indicat că a activat în cadrul Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău", inclusiv în funcția de șef adjunct al Departamentului securitate aeronautică, până la data de 29 iulie *****.
4. Reclamantul a arătat că, la 13 martie *****, între el, în calitate de salariat, și Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău", în calitate de angajator, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 27/*****, prin care a fost angajat în funcția de consilier în cabinetul conducătorului, munca fiind prestată prin cumul, cu fracție de normă de 4 ore/zi, cu salariul tarifar de funcție de 18 000 lei.
5. Ulterior, la 28 martie *****, între aceleași părți a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 39/*****, potrivit căruia munca prestată era de bază, în funcția de consilier în cabinetul conducătorului, cu salariul tarifar de funcție de 18 000 lei.
6. Reclamantul a susținut că, prin Acordul suplimentar la contractul individual de muncă nr. 38/23 din 28 martie *****, încheiat la data de *****, a fost transferat în funcția de șef adjunct al Departamentului securitate aeronautică. Potrivit pct. 2.3 din acord, contractul s-a modificat în sensul că salariatul este angajat în calitate de șef adjunct al Departamentului securitate aeronautică, iar potrivit pct. 4.2, mărimea salariului tarifar sau de funcție a fost stabilită la **32 800 lei**.
7. Reclamantul a mai invocat că, potrivit pct. 3 din același acord suplimentar, acordul este parte integrantă a contractului individual de muncă, iar potrivit pct. 4, punctele contractului

modificate prin acord au intrat în vigoare de la *****, celelalte prevederi ale contractului rămânând neschimbate și menținându-și puterea juridică.

8. În esență, reclamantul a menționat că, în perioada ***** – 29 iulie *****, nu și-a exprimat acordul cu privire la modificarea condițiilor de retribuire a muncii determinate prin acordul suplimentar la contractul individual de muncă nr. 38/23 din 28 martie *****, încheiat la data de *****.

9. Potrivit reclamantului, după recepționarea răspunsului Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău” nr. *****din *****și a fișelor de calcul ale salariului și altor plăți pentru perioada iunie ***** – iulie *****, acesta a constatat că salariul achitat pentru perioada iunie ***** – septembrie ***** a fost stabilit reieșind din salariul de funcție de 29 160 lei, iar pentru perioada octombrie ***** – iulie *****, reieșind din salariul de funcție de 26 240 lei, contrar acordului suplimentar prin care fusese stabilit salariul de funcție de 32 800 lei.

10. Reclamantul a susținut că modificarea salariului de funcție nu putea fi realizată unilateral de angajator prin ordine interne sau prin statul de personal, întrucât salariul de funcție face parte din condițiile de retribuire a muncii, iar acestea reprezintă clauze ale contractului individual de muncă. În acest sens, reclamantul a invocat art. 49 și art. 68 din Codul muncii, potrivit cărora modificarea contractului individual de muncă se face prin acord suplimentar semnat de părți.

11. Totodată, reclamantul a invocat art. 140 din Codul muncii, arătând că reducerea salariilor prevăzute în contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și/sau convențiile colective nu se admite înainte de expirarea unui an de la data stabilirii lor, iar introducerea noilor condiții de retribuire a muncii sau modificarea celor existente se permite numai cu respectarea prevederilor art. 68 alin. (1) din Codul muncii.

12. Cu referire la ajutorul material, reclamantul a arătat că, potrivit pct. 5.2 lit. d) din Contractul colectiv de muncă pentru anii *****–2028, angajatorul acordă ajutor material la atingerea de către salariat a vârstei de 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 și 80 de ani, în mărimea unui salariu de funcție.

13. Reclamantul a indicat că la data de **07 noiembrie ***** a atins vârsta de 55 ani, iar la data de **13 noiembrie ***** a depus cerere privind acordarea ajutorului material în legătură cu atingerea acestei vârste. În opinia sa, dreptul la ajutor material s-a născut la data atingerii vârstei și a formulării cererii, deci anterior aplicării sancțiunii disciplinare prin ordinul nr. ***** iunie *****.

14. Reclamantul a considerat neîntemeiată poziția angajatorului potrivit căreia acordarea ajutorului material putea fi refuzată în legătură cu sancțiunea disciplinară aplicată ulterior, la mai bine de șapte luni de la atingerea vârstei de 55 ani și de la exercitarea dreptului subiectiv prin cererea adresată angajatorului.

15. Cu referire la premiul anual de producere, reclamantul a invocat pct. 4.3 din Regulamentul privind remunerarea muncii salariaților Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău”, aprobat la ședința Consiliului de administrație din 06 octombrie *****, precum și pct. 1.3, pct. 2.1–2.2 și pct. 2.4 din Anexa nr. 3 la Regulament. Reclamantul a susținut că nu i-a fost calculat și achitat premiul anual de producere pentru rezultatele activității desfășurate în anii de gestiune *****–*****, proporțional timpului efectiv lucrat.

16. Reclamantul a mai susținut că pârâta a aplicat față de el un tratament diferențiat în raport cu alți salariați aflați în situație similară, care ar fi beneficiat de premiul anual de producere, deși activitatea reclamantului în perioada iunie ***** – iulie ***** ar fi fost confirmată de borderourile privind salarizarea și de actele prezentate.

17. Cu referire la prejudiciul moral, reclamantul a susținut că diminuarea unilaterală a cuantumului salariului, neacordarea drepturilor pretinse și conduita angajatorului i-au cauzat suferințe morale, inclusiv prin afectarea situației materiale a familiei, reclamantul având doi copii minori. În acest sens, a solicitat repararea prejudiciului moral în mărime de 3 salarii medii lunare.

18. În final, reclamantul a solicitat: admiterea cererii de chemare în judecată; obligarea Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău" să îi recalculeze și achite salariul și alte plăți ce i se cuvin pentru perioada **01 iulie ***** – 29 iulie *******, reieșind din salariul de funcție de **32 800 lei**, stabilit prin Acordul suplimentar la contractul individual de muncă nr. 38/23 din 28 martie *****, încheiat la data de *****; obligarea pârâtei să îi achite, în conformitate cu prevederile Contractului colectiv de muncă pentru anii *****–2028, Capitolul 5, pct. 5.2 lit. d), ajutorul material în mărime de un salariu de funcție în legătură cu atingerea vârstei de 55 ani, vârstă atinsă la data de 07 noiembrie *****, reieșind din salariul de funcție de 32 800 lei; obligarea pârâtei să îi achite, în conformitate cu pct. 4.3 din Regulamentul privind remunerarea muncii salariaților Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău" și Anexa nr. 3 la acest Regulament, premiul anual de producere pentru rezultatele activității desfășurate în anii de gestiune *****–*****, proporțional timpului efectiv lucrat; obligarea pârâtei să îi repare prejudiciul moral cauzat în urma îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de angajator prevăzute în Acordul suplimentar la contractul individual de muncă nr. 38/23 din 28 martie *****, în valoare de 3 salarii medii lunare; încasarea cheltuielilor de judecată conform calculului prezentat până la finalizarea examinării cauzei.

19. Pârâta Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău", prin referință și prin poziția exprimată în ședința de judecată, a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca neîntemeiată.

20. În referință, pârâta a confirmat cronologia raporturilor de muncă, inclusiv încheierea contractelor individuale de muncă nr. 27/***** și nr. 39/*****, precum și existența Acordului suplimentar la contractul individual de muncă nr. 38/23 din 28 martie *****, încheiat la data de *****, prin care reclamantul a fost transferat în funcția de șef adjunct al Departamentului securitate aeronautică, fiind indicat salariul de funcție de 32 800 lei.

21. Totodată, pârâta a invocat că, prin Ordinul nr. ***** din *****, reclamantul a fost transferat la funcția de șef adjunct de Departament securitate aeronautică pe perioadă nedeterminată, începând cu data de *****, stabilindu-i-se salariul de funcție conform Statului de personal aprobat pentru anul *****, de 26 240 lei, iar ulterior, prin acordul suplimentar, salariul de funcție a fost stabilit în mărime de 32 800 lei.

22. Pârâta a mai arătat că, la *****, a fost emis Ordinul nr. 87/p, prin care s-a anulat Statul de personal și organigrama Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău" pentru anul *****, în vigoare din 20 februarie *****, și s-a pus în aplicare un nou Stat de personal și o nouă organigramă, în vigoare din *****, coeficientul de complexitate aplicat la stabilirea salariului tarifar fiind stabilit cu valoarea de 1,5.

23. Pârâta a indicat că, prin Ordinul nr. ***** din *****, reclamantul ar fi fost transferat din funcția de șef adjunct de Departament securitate aeronautică în funcția de șef de Departament securitate aeronautică pe perioadă determinată, până la identificarea candidatului pentru ocuparea funcției, fiindu-i stabilit salariul de funcție conform Statului de personal aprobat pentru anul *****, în mărime de 36 450 lei.

24. Potrivit pârâtei, prin Ordinul nr. ***** din *****, coeficientul de complexitate aplicat la stabilirea salariului tarifar a fost redus de la 1,5 la 1,2, salariul de funcție fiind stabilit în mărime de 29 160 lei. De asemenea, în temeiul Ordinului nr. 345/p din 20 septembrie *****,

reclamantul ar fi fost transferat din funcția de șef Departament securitate aeronautică în funcția deținută până la transfer, de șef adjunct al Departamentului securitate aeronautică, din data de 02 octombrie *****, salariul de funcție fiind stabilit la 26 240 lei.

25. Pârâta a susținut că reclamantul a cunoscut modificările operate, a contrasemnat ordinele în care a fost vizat, a continuat activitatea și nu a înaintat obiecții sau pretenții cu privire la cuantumul remunerării în perioada de activitate. În opinia pârâtei, semnarea ordinelor și continuarea raporturilor de muncă confirmă că reclamantul a cunoscut și a acceptat condițiile aplicate.

26. În ceea ce privește ajutorul material, pârâta a confirmat că, potrivit pct. 5.2 lit. d) din Contractul colectiv de muncă pentru anii *****–2028, angajatorul acordă ajutor material la atingerea de către salariat a vârstelor indicate, inclusiv 55 ani, în mărimea unui salariu de funcție. Pârâta a confirmat că reclamantul a atins vârsta de 55 ani la data de 07 noiembrie ***** și că la 13 noiembrie ***** a adresat o cerere către angajator privind acordarea ajutorului material.

27. Pârâta a arătat că, prin Ordinul nr. *****din *****, reclamantul a fost inclus în lista salariaților pentru acordarea ajutorului material în mărime de 0,5 salariu de funcție, dar ulterior candidatura acestuia a fost refuzată la executarea ordinului, motivat de existența sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aplicate prin Ordinul nr. ***** iunie *****, care la data emiterii ordinului privind acordarea ajutorului material era activă.

28. Pârâta a susținut că, în temeiul art. 211 alin. (3) din Codul muncii, în interiorul termenului de validitate a sancțiunii disciplinare, salariatului sancționat nu i se pot aplica stimulările prevăzute la art. 203 din Codul muncii. În opinia pârâtei, această regulă ar fi aplicabilă și în privința ajutorului material acordat cu prilejul vârstei jubiliare.

29. Cu referire la premiul anual de producere, pârâta a menționat că, potrivit Regulamentului privind remunerarea muncii și Anexei nr. 3, salariații pot beneficia de premiul anual de producere pentru rezultatele activității desfășurate în anul de gestiune, dar acordarea acestuia nu reprezintă o obligație a întreprinderii, ci ține de voința angajatorului, în dependență de rezultatele activității desfășurate în anul de gestiune și de condițiile prevăzute în regulament.

30. Pârâta a invocat pct. 1.3 din instrucțiunea privind procedura de stabilire și plată a premiului anual de producere, potrivit căruia premiul nu se acordă salariaților care, în cursul anului, au desfășurat o activitate profesională ineficientă sau necorespunzătoare ori au fost sancționați disciplinar pe parcursul anului de gestiune, pentru perioada validității sancțiunii disciplinare, în anul de gestiune.

31. În acest sens, pârâta a invocat Ordinul nr. ***** iunie *****, prin care reclamantului i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare, și Ordinul nr. ***** iulie *****, prin care i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de concediere. Pârâta a susținut că, în anul de gestiune *****–*****, reclamantul nu a fost eligibil pentru a beneficia de premiul anual de producere.

32. Cu privire la prejudiciul moral, pârâta a invocat art. 329 din Codul muncii și a susținut că pentru angajarea răspunderii patrimoniale pentru daune morale trebuie demonstrate fapta ilicită a angajatorului, prejudiciul și legătura cauzală. În opinia pârâtei, în acțiunile sale nu se regăsesc elementele răspunderii, întrucât concedierea reclamantului și achitarea plăților salariale ar fi avut loc cu respectarea legislației muncii.

33. În final, pârâta a solicitat respingerea integrală a cererii de chemare în judecată, inclusiv în partea ce vizează cheltuielile de judecată.

Poziția părților în ședință de judecată

34. În ședința de judecată din 09 martie 2026 s-au prezentat reprezentantul reclamantului, avocatul *****, și reprezentanta pârâtei, Groian Elena. Reprezentanta pârâtei a solicitat suspendarea procesului, invocând existența unui alt litigiu pe rol. Reprezentantul reclamantului s-a opus, arătând că prezenta cauză are natura unui litigiu individual de muncă, iar suspendarea ar afecta termenul rezonabil de examinare. Instanța a respins demersul de suspendare, având în vedere caracterul urgent al examinării litigiilor de muncă.

35. În cadrul examinării cauzei în fond, reprezentantul reclamantului a solicitat admiterea cererii de chemare în judecată și s-a expus asupra acesteia, iar reprezentanta pârâtei a declarat că nu este de acord cu acțiunea, a făcut trimitere la argumentele expuse în referință și a solicitat respingerea acțiunii.

Aprecierea instanței

36. Audiind explicațiile participanților la proces, analizând cererea de chemare în judecată, referința pârâtei, pledoariile scrise și orale ale părților, precum și înscrisurile anexate la materialele cauzei, instanța conchide că acțiunea urmează a fi admisă parțial, din considerentele ce succed.

37. Potrivit art. 5 alin. (1) din Codul de procedură civilă, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanță judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-și apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile și interesele legitime.

38. Conform art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale, dacă legea nu dispune altfel. Potrivit art. 130 alin. (1) din același cod, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

39. În contextul legal menționat mai sus, instanța reține că prezenta cauză constituie un litigiu individual de muncă, în sensul art. 354 din Codul muncii, întrucât vizează executarea și modificarea contractului individual de muncă, plata unor drepturi salariale și de altă natură, precum și repararea prejudiciului pretins cauzat prin neexecutarea corespunzătoare a obligațiilor de angajator.

40. În conformitate cu art. 355 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, *„cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată în termen de 3 ani de la data apariției dreptului respectiv al salariatului, în situația în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului”*. Prin urmare, raportat la perioada litigioasă 01 iulie ***** – 29 iulie ***** și la data sesizării instanței, instanța nu constată un temei de inadmisibilitate sau tardivitate a acțiunii.

41. Cu referire la capătul privind recalcularea salariului și a altor plăți ce i se cuvin reclamantului pentru perioada 01 iulie ***** – 29 iulie *****, reieșind din salariul de funcție de 32 800 lei, instanța reține că între părți nu este litigioasă existența Acordului suplimentar la contractul individual de muncă nr. 38/23 din 28 martie *****, încheiat la data de *****.

42. Prin acest acord, părțile au stabilit expres că reclamantul este transferat în funcția de șef adjunct al Departamentului securitate aeronautică și că mărimea salariului tarifar sau de funcție constituie **32 800 lei**. De asemenea, acordul a fost calificat de părți ca parte integrantă a contractului individual de muncă, iar clauzele modificate au intrat în vigoare la data de *****.

43. În conformitate cu art. 49 alin. (1) lit. i) din Codul muncii, conținutul contractului individual de muncă include *„condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar,*

suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), precum și periodicitatea achitării plăților”.

44. Potrivit art. 68 alin. (1) și (2) din Codul muncii, *„contractul individual de muncă nu poate fi modificat decât printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia”*, iar *„modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art. 49 alin. (1)”*.

45. Totodată, art. 140 alin. (1) și (2) din Codul muncii prevede că *„reducerea salariilor prevăzute în contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și/sau convențiile colective nu se admite înainte de expirarea unui an de la data stabilirii lor”*, iar *„introducerea noilor condiții de retribuire a muncii sau modificarea celor existente se permite numai cu respectarea prevederilor art. 68 alin. (1)”*.

46. Din aceste norme rezultă că salariul de funcție, odată convenit prin contract individual de muncă sau prin acord suplimentar la acesta, nu poate fi diminuat unilateral prin ordin intern, stat de personal, organigramă sau prin modificarea unui coeficient de complexitate, în lipsa unui acord suplimentar semnat de salariat.

47. Instanța observă că pârâta nu a prezentat un acord suplimentar ulterior datei de *****, semnat de Abornev Alexandru, prin care salariul de funcție de 32 800 lei să fi fost redus la 29 160 lei sau la 26 240 lei. Or, sarcina de a demonstra modificarea valabilă a clauzei contractuale privind salariul revine pârâtei, întrucât aceasta invocă existența unor circumstanțe juridice care ar justifica plata salariului în cuantum inferior celui stabilit prin acordul suplimentar.

48. Argumentul pârâtei potrivit căruia reclamantul ar fi contrasemnat ordinele interne ori ar fi luat cunoștință de acestea nu poate substitui acordul suplimentar cerut expres de art. 68 alin. (1) din Codul muncii. Semnătura aplicată pentru luare la cunoștință pe un ordin al angajatorului nu este, prin ea însăși, echivalentă cu exprimarea acordului salariatului la reducerea salariului de funcție, în forma juridică impusă de lege.

49. În aceeași ordine de idei, continuarea activității de către salariat nu poate fi interpretată ca renunțare la drepturile salariale stabilite prin contract sau ca acceptare tacită a reducerii salariului. Art. 9 alin. (1) lit. d) din Codul muncii garantează salariatului dreptul la achitarea la timp și integrală a salariului în corespundere cu calificarea sa, complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat, iar art. 10 alin. (2) lit. b) din același cod instituie obligația angajatorului de a respecta clauzele contractelor individuale și colective de muncă.

50. De asemenea, potrivit art. 135 alin. (2) din Codul muncii, formele și condițiile de salarizare, precum și mărimea salariilor în unitățile cu autonomie financiară se stabilesc prin negocieri colective sau individuale între angajator și salariați ori reprezentanții acestora și se fixează în contractele colective și individuale de muncă. Prin urmare, chiar dacă angajatorul are posibilitatea de a aproba state de personal și acte interne privind salarizarea, acestea nu pot anihila clauzele contractuale individuale deja asumate față de salariat, în lipsa modificării contractului în forma prevăzută de lege.

51. Instanța reține critic și argumentul pârâtei referitor la reducerea coeficientului de complexitate de la 1,5 la 1,2. O asemenea modificare poate avea relevanță în mecanismul intern de salarizare pentru viitor și pentru raporturile stabilite în condițiile legii, dar nu poate produce, prin ea însăși, efectul diminuării salariului de funcție individualizat în acordul suplimentar semnat cu reclamantul, în lipsa acordului acestuia asupra modificării clauzei de retribuire.

52. Mai mult, pentru perioada imediat următoare datei de *****, instanța are în vedere și garanția suplimentară instituită de art. 140 alin. (1) din Codul muncii, potrivit căreia reducerea salariilor prevăzute în contractele individuale de muncă nu se admite înainte de expirarea unui an de la data stabilirii lor. În orice caz, inclusiv pentru perioada ulterioară expirării unui an, modificarea condițiilor de retribuire rămânea supusă art. 68 alin. (1) din Codul muncii.

53. În consecință, instanța constată că plata salariului și a plăților dependente de salariul de funcție prin raportare la cuantumurile de 29 160 lei și 26 240 lei nu a fost justificată printr-un act de modificare valabilă a contractului individual de muncă. Prin urmare, capătul de cerere privind recalcularea și achitarea salariului și altor plăți ce i se cuvin reclamantului pentru perioada 01 iulie ***** – 29 iulie *****, reieșind din salariul de funcție de 32 800 lei, urmează a fi admis, cu deducerea sumelor efectiv achitate.

54. Cu referire la capătul privind achitarea ajutorului material în legătură cu atingerea vârstei de 55 ani, instanța reține că pârâta însăși a confirmat existența pct. 5.2 lit. d) din Contractul colectiv de muncă pentru anii *****–2028, potrivit căruia, din partea angajatorului se acordă ajutor material la atingerea de către salariat a vârstelor expres indicate, inclusiv 55 ani, în mărimea unui salariu de funcție.

55. Tot pârâta a confirmat că reclamantul a atins vârsta de 55 ani la data de 07 noiembrie ***** și că la 13 noiembrie ***** a depus cerere privind acordarea ajutorului material. Prin urmare, elementele de care contractul colectiv condiționează nașterea dreptului la ajutor material — atingerea vârstei și formularea cererii către angajator — erau întrunite în luna noiembrie *****.

56. Instanța apreciază critic argumentul pârâtei potrivit căruia ajutorul material putea fi refuzat în legătură cu sancțiunea disciplinară aplicată reclamantului prin Ordinul nr. ***** iunie *****. Sancțiunea disciplinară a fost aplicată după mai mult de șapte luni de la data la care reclamantul a atins vârsta de 55 ani și a solicitat acordarea ajutorului material. Or, pârâta nu a demonstrat existența unei clauze din contractul colectiv care să permită pierderea retroactivă a unui drept deja născut anterior aplicării sancțiunii disciplinare.

57. În plus, art. 211 alin. (3) din Codul muncii prevede că, în interiorul termenului de validitate a sancțiunii disciplinare, salariatului sancționat nu i se pot aplica stimulările prevăzute la art. 203. Art. 203 din Codul muncii se referă la stimulări pentru succese în muncă, inclusiv premii, cadouri de preț sau alte forme de stimulare cu caracter de recompensă pentru conduita profesională.

58. Ajutorul material prevăzut de pct. 5.2 lit. d) din Contractul colectiv de muncă nu este formulat ca stimulare pentru succese în muncă și nici ca premiu acordat discreționar în funcție de rezultatele activității, ci ca ajutor material aferent unui eveniment personal obiectiv, respectiv atingerea unei anumite vârste. Această concluzie rezultă inclusiv din amplasarea normei contractuale în capitolul dedicat garanțiilor, compensațiilor și ajutoarelor materiale, nu în reglementarea premiilor pentru performanță.

59. În această ordine de idei, aplicarea art. 211 alin. (3) din Codul muncii pentru a înlătura un ajutor material născut anterior sancțiunii disciplinare ar extinde nejustificat domeniul de aplicare al normei restrictive și ar lipsi de efect o garanție colectivă deja devenită exigibilă. În consecință, instanța constată că reclamantul este îndreptățit la ajutor material în mărime de un salariu de funcție, reieșind din salariul de funcție contractual de 32 800 lei, iar capătul de cerere privind achitarea ajutorului material urmează a fi admis.

60. Cu referire la capătul privind achitarea premiului anual de producere pentru rezultatele activității desfășurate în anii de gestiune *****–*****, proporțional timpului efectiv lucrat, instanța reține că acesta are o natură juridică diferită de salariul de funcție și de ajutorul material analizat anterior.

61. Potrivit art. 137 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, de adaosuri și sporuri la salariul de bază, alte plăți de stimulare, după consultarea reprezentanților salariaților. Conform art. 138 alin. (1) și (2) din Codul muncii, pe lângă plățile prevăzute de sistemele de salarizare, pentru salariații unității se poate stabili o recompensă în baza rezultatelor activității anuale din fondul format din beneficiul obținut de unitate, iar regulamentul privind modul de plată a recompensei se aprobă de către angajator de comun acord cu reprezentanții salariaților.

62. Din aceste norme rezultă că premiul anual de producere nu este un drept salarial fix și necondiționat, ci o plată de stimulare/recompensă anuală care depinde de condițiile regulamentare interne, de rezultatele activității, de includerea salariatului în categoria beneficiarilor și de inexistența unor impedimente prevăzute de regulament.

63. Din materialele cauzei rezultă că Regulamentul privind remunerarea muncii și Anexa nr. 3 la acesta reglementează condițiile de stabilire și plată a premiului anual de producere, iar pârâta a invocat expres pct. 1.3 al instrucțiunii, potrivit căruia premiul nu se acordă salariaților care, în cursul anului, au desfășurat o activitate profesională ineficientă sau necorespunzătoare ori au fost sancționați disciplinar pe parcursul anului de gestiune, pentru perioada validității sancțiunii disciplinare, în anul de gestiune.

64. Instanța reține că reclamantului i-au fost aplicate sancțiuni disciplinare prin Ordinul nr. ***** iunie ***** și prin Ordinul nr. ***** iulie *****, iar legalitatea acestor ordine a făcut obiectul unei alte cauze civile, distincte de prezentul litigiu. În prezenta cauză, reclamantul nu a formulat capăt de cerere privind anularea acestor ordine, iar instanța nu poate depăși limitele investirii.

65. Chiar dacă reclamantul a invocat tratament diferențiat față de alți salariați care ar fi beneficiat de premiul anual, acesta nu a demonstrat, în limitele prezentului litigiu, că se afla într-o situație identică sub aspectul tuturor condițiilor regulamentare de eligibilitate, inclusiv prin raportare la existența sancțiunilor disciplinare și la condițiile interne de acordare a premiului.

66. În aceste condiții, instanța nu poate transforma o plată de stimulare condiționată într-un drept salarial fix, exigibil în mod automat. Prin urmare, capătul de cerere privind obligarea pârâtei la achitarea premiului anual de producere pentru anii de gestiune *****–***** urmează a fi respins ca neîntemeiat.

67. Cu referire la capătul privind repararea prejudiciului moral în mărime de 3 salarii medii lunare, instanța reține că, potrivit art. 329 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

68. Potrivit art. 329 alin. (2) din Codul muncii, prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți, iar litigiile apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

69. În prezenta cauză, reclamantul a invocat prejudiciul moral prin raportare la neexecutarea corespunzătoare de către angajator a obligațiilor din acordul suplimentar, diminuarea

salariului și efectele asupra situației sale familiale. Totuși, instanța constată că reclamantul nu a individualizat suficient natura, intensitatea, durata și consecințele concrete ale suferințelor morale pretins suportate, limitându-se în esență la afirmații generale privind afectarea morală și materială.

70. Admiterea parțială a capetelor patrimoniale privind recalcularea salariului și achitarea ajutorului material asigură restabilirea drepturilor patrimoniale încălcate. În lipsa unor probe suficiente privind o vătămare nepatrimonială distinctă, cu intensitate proprie și legătură cauzală directă cu fapta angajatorului, instanța nu poate acorda prejudiciu moral doar ca efect automat al existenței unei diferențe salariale.

71. În consecință, capătul de cerere privind repararea prejudiciului moral urmează a fi respins ca neîntemeiat.

72. În ceea ce privește cheltuielile de judecată, instanța reține că, potrivit art. 94 din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată, iar dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții.

73. Totodată, potrivit art. 96 din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare și rezonabile.

74. La materialele cauzei a fost anexat bonul de plată seria GL nr. *****din *****, emis de Cabinetul avocatului *****, din care rezultă achitarea de către Abornev Alexandru a sumei de 10 000 lei pentru servicii juridice. Totodată, la dosar se regăsește confirmarea achitării taxei de timbru în mărime de 200 lei. Prin urmare, caracterul real al acestor cheltuieli este confirmat prin înscrisurile anexate la materialele cauzei.

75. Sub aspectul necesității cheltuielilor de asistență juridică, instanța reține că pricina a avut ca obiect un litigiu individual de muncă, cu mai multe capete de cerere, întemeiate pe contractul individual de muncă, acordul suplimentar la acesta, contractul colectiv de muncă, regulamente interne de salarizare și norme speciale ale Codului muncii. Reprezentantul reclamantului a participat la examinarea cauzei, a susținut acțiunea, a combătut obiecțiile pârâtei și a prezentat pledoarii scrise. În aceste condiții, angajarea asistenței juridice apare ca fiind necesară pentru apărarea efectivă a drepturilor reclamantului.

76. Sub aspectul rezonabilității, instanța ține cont de volumul și complexitatea cauzei, de durata examinării, de numărul și natura capetelor de cerere, de faptul că acțiunea a fost admisă doar parțial, precum și de faptul că pretențiile privind premiul anual de producere și prejudiciul moral au fost respinse. Prin urmare, deși suma de 10 000 lei este dovedită ca fiind achitată pentru servicii juridice, compensarea integrală a acesteia nu ar reflecta pe deplin soluția de admitere parțială a acțiunii.

77. În această ordine de idei, instanța apreciază că suma de 8 000 lei reprezintă o compensare echilibrată, reală, necesară și rezonabilă a cheltuielilor de asistență juridică suportate de reclamant, proporțional părții admise din acțiune. La această sumă se adaugă taxa de timbru de 200 lei, achitată la depunerea cererii, astfel încât suma totală a cheltuielilor de judecată pasibilă de compensare constituie 8 200 lei.

78. Distinct de cheltuielile de judecată suportate de reclamant, instanța reține că acesta, în calitate de persoană fizică, este scutit de plata taxei de stat în prezenta acțiune, având în vedere că litigiul vizează revendicarea sumelor de retribuire a muncii și alte revendicări legate de raporturile de muncă. Totodată, potrivit art. 98 alin. (1) din Codul de procedură

civilă, taxa de stat de a cărei plată reclamantul a fost scutit se încasează la buget de la pârât, proporțional părții admise din acțiune, dacă pârâtul nu este scutit de plata cheltuielilor de judecată.

79. Pentru a evita orice incertitudine la executarea hotărârii în partea taxei de stat, instanța determină valoarea pretențiilor patrimoniale admise în mărime de 109 320 lei. Această sumă este compusă din diferența salarială determinabilă de 76 520 lei, calculată prin raportare la salariul de funcție de 32 800 lei stabilit prin Acordul suplimentar din *****, comparativ cu salariul de funcție de 29 160 lei aplicat pentru perioada iulie ***** – septembrie ***** și salariul de funcție de 26 240 lei aplicat pentru perioada octombrie ***** – iulie *****, precum și din ajutorul material admis în mărime de 32 800 lei.

80. Astfel, diferența salarială determinabilă se calculează după cum urmează: pentru perioada iulie ***** – septembrie *****, diferența lunară este de 3 640 lei, rezultată din 32 800 lei minus 29 160 lei, respectiv 3 640 lei x 3 luni = 10 920 lei; pentru perioada octombrie ***** – iulie *****, diferența lunară este de 6 560 lei, rezultată din 32 800 lei minus 26 240 lei, respectiv 6 560 lei x 10 luni = 65 600 lei. Cumulat, diferența salarială determinabilă constituie 76 520 lei, iar împreună cu ajutorul material de 32 800 lei, valoarea pretențiilor patrimoniale admise constituie 109 320 lei.

81. Potrivit pct. 1.1.3 din Anexa nr. 1 la Legea taxei de stat nr. 213 din 31 iulie *****, pentru cererile de chemare în judecată privind litigiile cu caracter patrimonial, dacă valoarea acțiunii este de 50 001–1 500 000 lei, taxa de stat constituie 2 050 lei plus 3% din valoarea acțiunii care depășește 50 001 lei. Aplicând această formulă la valoarea admisă de 109 320 lei, taxa de stat constituie 3 829,57 lei, calculată astfel: 2 050 lei + 3% din 59 319 lei.

82. Prin urmare, având în vedere admiterea parțială a acțiunii, precum și faptul că pârâta nu se încadrează în categoria subiecților scutiți de plata taxei de stat pentru prezenta cauză, instanța va dispune încasarea de la Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău” în beneficiul statului a taxei de stat în mărime de 3 829,57 lei, de la plata căreia reclamantul a fost scutit.

83. Cu privire la executarea imediată, instanța reține că, potrivit art. 256 din Codul de procedură civilă, hotărârile judecătorești privind plata salariului se execută imediat, în limita unui salariu mediu. La materialele cauzei a fost anexat calculul salariului mediu lunar al reclamantului, întocmit de pârâtă, din care rezultă un salariu mediu lunar de 38 363,38 lei. Întrucât soluția de admitere parțială include drepturi salariale ce urmează a fi recalculate și achitate, instanța va dispune executarea imediată în această limită.

84. În rest, argumentele părților care nu au fost analizate expres nu schimbă soluția instanței, fie întrucât se subsumează raționamentelor expuse mai sus, fie pentru că nu au relevanță determinantă asupra raportului juridic dedus judecății.

85. În conformitate cu art. 236, art. 238–241, art. 256 din Codul de procedură civilă, instanța de judecată,

hotărăște:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de **Abornev Alexandru** către **Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău”** cu privire la obligarea recalculării și achitării salariului, ajutorului material, premiului anual de producere, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Se obligă **Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău” IDNO *****să recalculeze și să achite lui **Abornev Alexandru IDNP *****salariul și alte plăți ce i se cuvin pentru perioada **01 iulie ***** – 29 iulie *****, reieșind din salariul de funcție de **32 800 (treizeci și două mii opt sute) lei**, cu deducerea sumelor deja achitate.

Se obligă **Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău” IDNO ******* să achite lui **Abornev Alexandru IDNP *******ajutorul material în legătură cu atingerea vârstei de 55 ani, în mărime de **32 800 (treizeci și două mii opt sute) lei**.

Se încasează de la **Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău” IDNO *******în beneficiul lui **Abornev Alexandru IDNP *******cheltuielile de judecată în mărime de **8 200 (opt mii două sute) lei**, constituite din cheltuieli de asistență juridică în mărime de **8 000 (opt mii) lei** și taxa de timbru în mărime de **200 (două sute) lei**.

Se încasează de la **Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău”, IDNO *******, în beneficiul statului taxa de stat în mărime de **3 829,57 (trei mii opt sute douăzeci și nouă lei și cincizeci și șapte bani) lei**, de la plata căreia reclamantul **Abornev Alexandru, IDNP *******, a fost scutit.

Se dispune executarea imediată a hotărârii în partea ce ține de achitarea drepturilor salariale recalculate, în limita unui salariu mediu lunar, în mărime de **38 363,38 (treizeci și opt mii trei sute șaizeci și trei lei și treizeci și opt bani) lei**.

În rest, cererea de chemare în judecată se respinge ca neîntemeiată.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile de la data pronunțării dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Chișinău (sediul Central).

Președintele ședinței,
Judecător */semnătură/* **Ceban Alexandru**